droits

Droit du travail

La suspension du contrat de travail pour maladie

Une réforme législative et surtout de nombreuses décisions jurisprudentielles précisent le régime de la suspension du contrat de travail du salarié malade. MICHEL CHAPUIS

Toute discrimination fondée sur l'état de santé est prohibée (1). Un employeur ne peut pas licencier un salarié parce qu'il est malade ou parce qu'il est atteint d'une maladie particulière (2).

La loi n° 2005-102 du 11 février 2005, entrée en vigueur le 1er janvier 2006, a modifié la rédaction de ces dispositions interdisant la discrimination à l'égard du salarié malade, sans en modifier la portée :

- aucune personne ne peut être discriminée *« en raison de son état de santé »* (3).
- *« Les différences de traitement fondées sur l'inaptitude constatée par le médecin du travail* […] *en raison de l'état de santé* […] *ne constituent pas une discrimination lorsqu'elles sont objectives, nécessaires et appropriées* (4). »

En cas de discrimination, les délégués du personnel peuvent déclencher un droit d'alerte et contraindre l'employeur à effectuer une enquête et à prendre les mesures pour faire cesser la discrimination. A défaut de réponse satisfaisante de l'employeur, le salarié ou les délégués peuvent saisir le conseil de prud'hommes qui peut ordonner à l'employeur toute mesure de nature à faire cesser la discrimination sous astreinte (5).

Cette procédure, quand elle est mobilisée, s'avère efficace (exemple : Cph Lyon, 2000, Mme B., *Le Droit ouvrier*, août 2004).

Devant le juge civil, le salarié discriminé du fait de son état de santé bénéficie de l'aménagement de la charge de la preuve (6). Il peut bénéficier de la substitution des organisations syndicales représentatives (7).

Tout acte discriminatoire est nul de plein droit (8). Il en est ainsi en particulier du licenciement : le salarié peut alors choisir entre la poursuite de son contrat de travail (« réintégration ») ou des dommages-intérêts.

Licenciement et état de santé

Si l'inaptitude médicale au poste de travail n'a pas été régulièrement constatée par le médecin du travail (au cours de deux visites médicales), le licenciement prononcé en raison de l'état de santé du salarié est nul (9). Le salarié a alors droit :

- aux indemnités de rupture (indemnités de préavis et de licenciement),
- et à une indemnité réparant intégralement le préjudice résultant du caractère illicite du licenciement : réparation en nature, « réintégration » ou dommages-intérêts, d'au minimum six mois, quelle que soit son ancienneté (10).

Contrat de travail : suspension ou rupture ?

La maladie du salarié ne rompt pas le contrat de travail. Mais elle en suspend l'exécution (fourniture du travail et rémunération pour l'employeur, exécution de la prestation de travail pour le salarié). La suspension permet le maintien de la relation contractuelle. Le salarié malade empêché de réaliser son activité professionnelle bénéficie d'une protection contre le risque de perte de son emploi (11).

C'est la délivrance par le médecin traitant du salarié d'un arrêt de travail pour maladie qui ouvre la période de suspension du contrat de travail. Le salarié doit informer l'employeur et ainsi justifier son absence, dans les quarante-huit heures (12). L'absence d'information sur la justification de l'absence au travail peut constituer une cause réelle et sérieuse de licenciement, sauf si l'employeur connaît l'état de santé du salarié.

L'employeur ne peut pas imputer la rupture du contrat de travail au salarié :

- considérer le salarié comme démissionnaire,
- engager une procédure de résiliation judiciaire aux torts du salarié,
- prendre acte de la rupture du contrat aux torts du salarié.

La rupture du contrat de travail est imputable à l'employeur et constitue un licenciement.

(1) Loi du 12 juillet 1990 modifiant l'art. L.122-45 du C. trav.
(2) Cf. D. Charles et M. Miné, « Le Sida et le droit du travail », L'Atelier/VO Ed., 1999.
(3) Art. L.122-45 C. trav. modifié.
(4) Art. L.122-45-4 alinéa 1 C. trav.
(5) Art. L.422-1-1 C. trav.
(6) Art. L.122-45 alinéa 4 in fine C. trav.
(7) Art. L.122-45-4-1 alinéa 1 C. trav.
(8) Art. L.122-45 in fine C. trav.
(9) Cour de cassation, chambre sociale, 16 juillet 1998, jurisprudence constante depuis.
(10) Cour de cassation, chambre sociale, 27 juin et 17 octobre 2000.
(11) M. Blatman et S. Bourgeot, « L'état de santé du salarié », Editions Liaisons, 2005.
(12) Ani, 10 décembre 1977.

VISIT…

LANZAROTE Caliente.COM

Le contrat de travail suspendu

Le salarié continue d'être tenu par une obligation de loyauté [13] :

- le salarié ne doit pas exercer une activité incompatible avec la finalité de l'arrêt destiné à permettre de recouvrer la santé : cf. le salarié a une activité professionnelle rémunérée pendant l'arrêt [14] ;
- le salarié est en droit de ne pas répondre aux sollicitations professionnelles de l'employeur [15], et de refuser une prestation de travail [16], mais il doit restituer les éléments matériels nécessaires à la poursuite de l'activité de l'entreprise [17].

L'employeur peut faire procéder à un contrôle des arrêts de travail [18]. Cette contre-visite médicale est la contrepartie de l'obligation de garantie de ressources par l'employeur [19]. Lorsque le salarié refuse sans motif légitime ce contrôle ou lorsque le médecin-contrôleur conclut à l'aptitude du salarié à reprendre son travail, l'employeur n'est plus tenu de verser les indemnités complémentaires. Le salarié qui ne reprend pas son travail au regard de l'arrêt de son médecin traitant ne peut pas être sanctionné par l'employeur.

Les salariés atteints d'une maladie en lien avec l'activité professionnelle

C'est la loi du 7 janvier 1981 qui est venue apporter des garanties légales à ces salariés [20]. La période de suspension peut s'étendre sur une très longue période sans être limitée par une durée maximale. Le salarié est protégé au regard d'un accident du travail ou d'une maladie professionnelle survenue dans l'entreprise [21], sauf en cas de poursuite d'activité [22]. Au cours de cette période de suspension, la résiliation d'un commun accord est nulle [23].

Le licenciement ne peut pas être notifié pendant la période de suspension, même s'il ne prend effet qu'à l'issue de cette période. Cependant, l'expédition d'une lettre de licenciement avant la survenance de l'accident du travail ne permet pas au salarié en arrêt de travail consécutif à cet accident de bénéficier des dispositions protectrices légales [24]. Le licenciement est alors effectif à l'issue de la période de suspension. L'employeur ne peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée que s'il justifie [25] :

- d'une faute grave ; le licenciement doit intervenir dans le délai d'un mois de l'entretien préalable, et la suspension du contrat de travail ne suspend ni n'interrompt ce délai [26] ;
- de l'impossibilité de maintenir le contrat de travail pour un motif non lié à l'accident ou à la maladie. Une cause économique n'est pas suffisante [27] ; une cession d'activité peut cependant justifier cette impossibilité [28]. Cette impossibilité doit être établie au jour de la rupture. La lettre de licenciement doit énoncer des faits matériellement vérifiables [29].

Les salariés atteints d'une maladie sans lien avec l'activité professionnelle

C'est la loi du 31 décembre 1992 qui est venue apporter des garanties légales à ces salariés [30]. L'employeur peut résilier le contrat de travail à durée indéterminée s'il justifie d'une cause réelle et sérieuse de licenciement. Le licenciement est nul quand :

- il est prononcé au motif du classement en invalidité,
- il est prononcé au motif d'une inaptitude physique qui n'a pas été régulièrement constatée par le médecin du travail,
- les faits reprochés au salarié sont en lien avec l'état de santé du salarié, l'inaptitude du salarié n'ayant pas été constatée régulièrement par le médecin du travail [31].

Le licenciement demeure licite quand l'absence prolongée ou les absences répétées, en raison de l'état de santé :

- apportent une perturbation objective au fonctionnement de l'entreprise,
- et exigent la nécessité du remplacement définitif du salarié [32].

Le remplacement définitif impose l'embauche d'un nouveau salarié par contrat à durée indéterminée. L'employeur doit établir l'impossibilité de recourir – ou de continuer à recourir – à un remplacement temporaire ; à défaut, le licenciement est nul [33]. Le remplacement définitif doit intervenir dans un délai raisonnable après la rupture [34].

Le juge du fond (Cph, CA) apprécie les éléments de faits propres à chaque espèce (réalité et gravité des perturbations, caractéristiques de l'entreprise – activité, taille, effectif, caractéristiques de la fonction du salarié – qualification, etc.).

La convention de l'Organisation internationale du travail n° 158 va plus loin : l'absence temporaire du salarié pour maladie ne peut pas constituer un motif valable de licenciement.

Stage Prudis

Prudis organise, à l'intention des conseillères et des conseillers prud'hommes, de nouveaux stages nationaux décentralisés sur « La santé au travail » qui traitent notamment de l'impact de la maladie du salarié sur son contrat : en octobre 2006 à La Rochelle, en décembre 2006 à Sceaux, etc.

Informations-inscriptions :
Muriel Renaudineau ou Gérard Rul
(01 48 18 81 31 ou 33).

(13) Art. L.120-4 C. trav.
(14) Cour de cassation, chambre sociale, 12 janvier 2005.
(15) Cour de cassation, chambre sociale, 15 juin 1999.
(16) Cour de cassation, chambre sociale, 25 juin 2003.
(17) Cour de cassation, chambre sociale, 6 février 2001.
(18) Loi du 19 janvier 1978.
(19) Loi de financement de la Sécurité sociale de 2004, art. 42.
(20) Art. L.122-32-1 et suivants C. trav.
(21) Art. L.122-32-10 C. trav.
(22) Art. L.122-12 C. trav.
(23) Cour de cassation, chambre sociale, 4 janvier 2000.
(24) Cour de cassation, assemblée plénière, 28 janvier 2005.
(25) Art. L.122-32-2 C. trav.
(26) Cour de cassation, chambre sociale, 19 janvier 2005.
(27) Cour de cassation, chambre sociale, 21 novembre 2000.
(28) Cour de cassation, chambre sociale, 15 mars 2005.
(29) Cour de cassation, chambre sociale, 15 mars 2005, préc.
(30) Art. L.122-24-4 C. trav.
(31) Cassation sociale, 2 mai 2000, 24 avril 2001.
(32) Cour de cassation, chambre sociale, 13 et 27 mars 2001.
(33) Cour de cassation, chambre sociale, 2 mars 2005 : lors de la rupture, le remplacement était assuré par une salariée en contrat à durée déterminée, et aucune démarche n'avait été entreprise par l'employeur pour recruter un salarié en Cdi.
(34) Cassation sociale, 10 novembre 2004.